

SKIBSFØRERE PÅ HAVNEBUSSE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Skibsføreroverenskomsten for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparter vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

DI tager forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet. Søfartens Ledere tager forbehold for den bestyrelsens godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

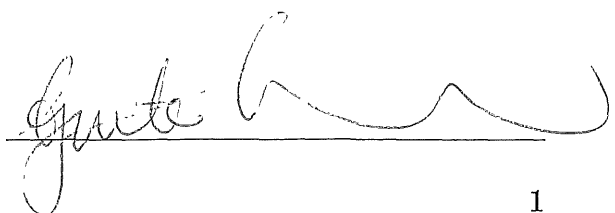
	Side
1. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser	2
2. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	3
3. Protokollat om Seniorordning	5
4. Protokollat om Vederlag til Arbejdsmiljørepræsentanter	8
5. Protokollat om Talsrepræsentanternes adgang til deltagelse i OK-informationsmøder	10
6. Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen	12
7. Protokollat om Overførelse af ferie	15
8. Protokollat om Databeskyttelse	16
9. Protokollat om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved talsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	18
10. Protokollat om Ændring af turnusperiode	24
11. Protokollat om Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning	25
12. Protokollat om Pensionsbetaling efter folkepensionsalder	26
13. Protokollat om Nyoptagne virksomheder	27
14. Protokollat om Fornyelse af sønæringsbevis	29
15. Protokollat om Deltid	30
16. Protokollat om Udvalgsarbejde om tillæg	31
17. Protokollat om Overarbejde	32

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Søfartens Ledere



SKIBSFØRERE PÅ HAVNEBUSSE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

§ 3. Månedshyre

Pr. 1. marts 2025 udgør månedshyren	kr. 34.100
Pr. 1. marts 2026 udgør månedshyren	kr. 34.900
Pr. 1. marts 2027 udgør månedshyren	kr. 35.600

§3a. Overarbejde

Pr. 1. maj 2025 udgør overarbejdssatsen	kr. 110,57 pr. time
Pr. 1. marts 2026 udgør overarbejdssatsen	kr. 113,89 pr. time
Pr. 1. marts 2027 udgør overarbejdssatsen	kr. 117,31 pr. time

§ 3, stk. 2. Særligt tillæg

Tillægget udgør pr. 1. marts 2026	kr. 2.800 om måneden
Tillægget udgør pr. 1. marts 2027	kr. 3.100 om måneden

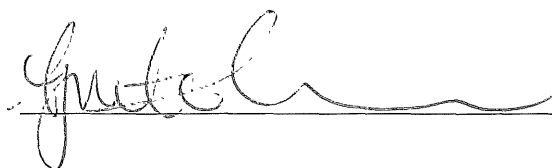
§ 4 Pension

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct.-point, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11,0 pct.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Søfartens Ledere



PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørnsomsorgsdage.

Parterne er på denne baggrund enige om at ændre teksten i overenskomstens § 6, stk. 2, til følgende:

”Stk. 2 Børns sygdom

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første sygedag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter den første sygedag har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra opsparingen af det særlige tillæg i § 3, stk. 2.”

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i overenskomstens § 6, med et nyt stk. 7 vedrørende børnebørns-omsorgsdage og et nyt stk. 8 vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.

§ 6, stk. 7 og stk. 8 affattes således:

Stk. 7 Børnebørnsomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørnsomsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørnsomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra opsparingen af det særlige tillæg, jf. § 3, stk. 2.

Stk. 8 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

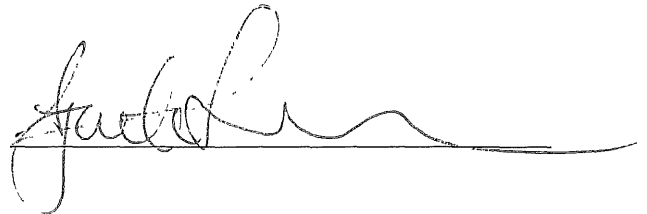
Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra opsparingen af det særlige tillæg, jf. § 3, stk. 2.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Søfartens Ledere



PROTOKOLLAT

om

Seniorordning

Parterne har drøftet den nuværende seniorordning i overenskomstens § 5b med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomheder og medarbejdere.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelsens ordlyd er redaktionelle, bortset fra de ændringer der følger af, at seniorordningen fremadrettet administreres via medarbejderens særlig opsparing, at bestemmelsens maksimum for antal seniorfridage ændres til 46, og at medarbejderen kan vælge at finansiere friheden med egne midler.

Som følge af ovenstående er enighed om, at overenskomstens § 5b affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 5b:

”§ 5b. Seniorordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 1. Seniorfridage

Der kan afholdes op til 46 seniorfridage.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 5a, stk. 3.

Stk. 2. Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Medarbejderens særlig tillæg, jf. § 3, stk. 2.*
- b) Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 4, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.*
- c) Selvbetalt frihed.*

De valgte midler under punkt b indsættes på medarbejderens opsparing af det særlige tillæg, jf. § 3, stk. 2.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb fra opsparing af det særlige tillæg. Der kan ikke udbetales et større beløb end indeståendet på medarbejderens opsparing af det særlige tillæg. Såfremt medarbejderen ikke har

tilstrækkelige midler på opsparing af det særlige tillæg eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. punkt c, vælge at holde selvbetalt frihed.

Ved afholdelse af seniorfrihed afkortes medarbejderen i månedshyren og betales i stedet et beløb fra opsparing af det særlige tillæg. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfridage, udbetales saldoen på opsparing af særlig tillæg ikke automatisk ved udgangen af juni måned eller ved kalenderårets udløb. Medarbejderen kan dog ved kalenderårets udløb anmode om, at saldoen på særlig opsparing opgøres og udbetales.

Stk. 3. Ind- og udtræden af seniorordningen

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af opsparing af det særlige tillæg og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Seniorordning kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 4. Øvrige forhold

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. §§ 5 og 5a.

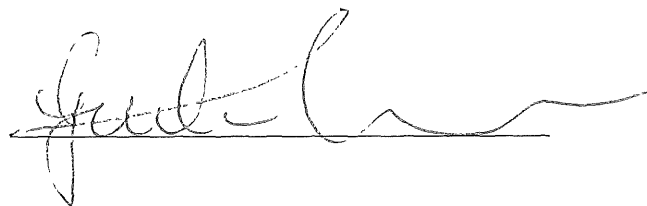
DI garanterer for beløbenes udbetaling.”

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'ACUMSSA', written over a horizontal line.

For Søfartens Ledere

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jude', written over a horizontal line.

PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Søfartens Ledere, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for udførelsen af hvervet som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem Søfartens Ledere, som påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem af Søfartens Ledere.

Søfartens Ledere giver herefter virksomheden besked om, hvem der skal udbetales vederlag til.

Vederlaget udbetales én gang årligt bagud for perioden 1. marts til udgangen af februar hvert år. Første betaling sker således 28. februar 2026.

Som en ny § 11 tilføjes følgende:

”§ 11 Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Søfartens Ledere, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten tiltræder eller fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. Søfartens Ledere påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales med udgangen af februar måned 2026.

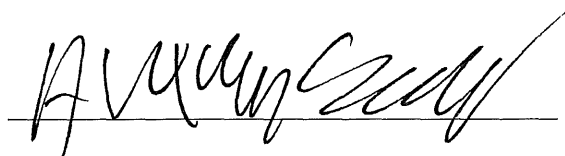
Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Søfartens Ledere udbetales direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne af virksomheden.”

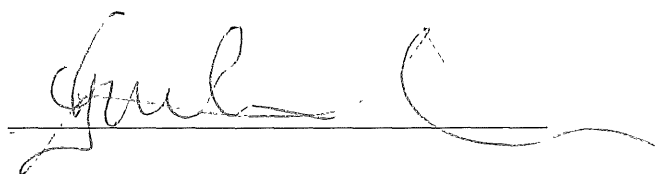
De nuværende §§ 11-15 bliver herefter §§ 12-16.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Søfartens Ledere



PROTOKOLLAT

Om

Talsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Parterne er enige om, at adgangen for talsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsterne mellem DI og Søfartens Ledere skrives ind i Overenskomsten for skibsførere på havnebusser et bilag med følgende tekst:

”Talsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst II og Søfartens Ledere.

Valgte talsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor Søfartens Ledere er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

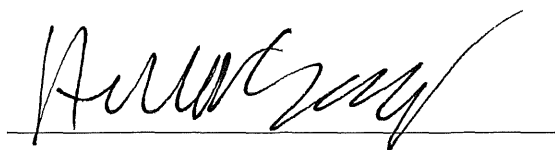
Talsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af Søfartens Ledere.”

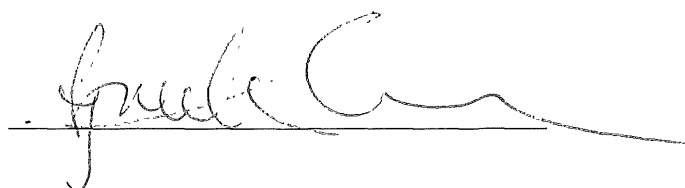
Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to be 'Andersson'.

For Søfartens Ledere

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to be 'Frank'.

PROTOKOLLAT

Om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet barselsbestemmelsen i overenskomstens §§ 8 og 8a.

Der er enighed om, at § 8a i overenskomsten udgår, og at § 8 affattes på følgende måde:

”§ 8 Barsel

Stk. 1

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen.

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 2

Under samme betingelser som i stk. 1 betales løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen.

Stk. 3

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger)

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 23, stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 8, stk. 1.

Stk. 5

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

Stk. 6

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 13.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

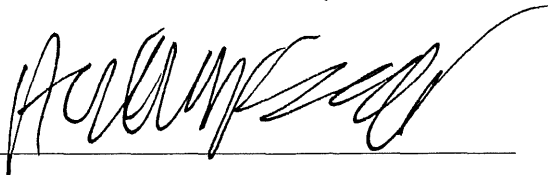
Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

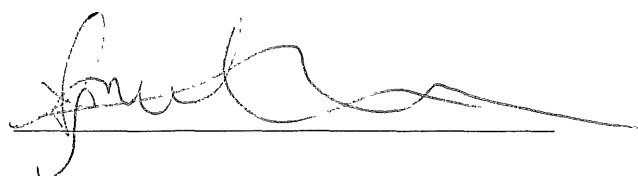
Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som den ene forælder/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.”

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Søfartens Ledere



PROTOKOLLAT

Om

Overførsel af ferie

Med henblik på at opnå en forenkling af overenskomstens feriebestemmelser er parterne enige om at tilpasse overenskomstens bilag 1, § 3 i overensstemmelse med ferieloven ved at fjerne begrænsningen i antal feriedage, der kan overføres.

Som følge af ovenstående er enighed om, at overenskomstens bilag 1, § 3 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst:

”Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

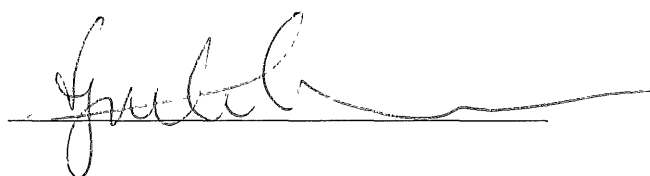
Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.”

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Søfartens Ledere



PROTOKOLLAT

Om

Databeskyttelse

UDVALGSARBEJDE OM DATABESKYTTELSE

Parterne er enige om, at der indføres et nyt Bilag 6 om Databeskyttelse.

”Protokollat – Bilag om databeskyttelse

Hvornår kan udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til talsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til talsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis talsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke hvilke personoplysninger, en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller talsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

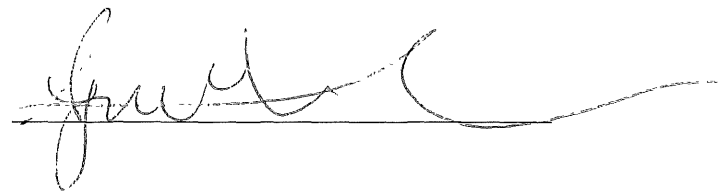
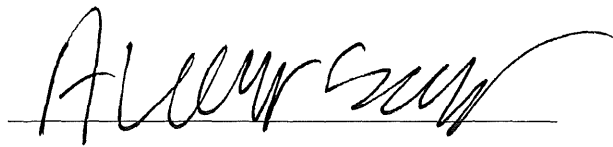
Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til talsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.”

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Søfartens Ledere



PROTOKOLLAT

Om

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved talsrepræsentant brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og talsrepræsentant forpligtelser, hvis talsrepræsentant anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af talsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har i "*Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentant (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentant anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidigt udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

Søfartens Ledere og DI er enige om, at der på denne overenskomst ikke er bestemmelser om tillidsrepræsentanter, men at de databeskyttelsesmæssige overvejelser, som gengives ovenfor, alligevel er hensigtsmæssige at implementere, dog med hensyntagen til, at der på denne overenskomst er tale om talsrepræsentant.

Søfartens Ledere og DI er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis talsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller it-systemer i forbindelse med udførelse af talsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, talsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af talsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at talsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som talsrepræsentanten behandler som led i udførelsen af sin funktion som talsrepræsentanten. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem talsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at den er tiltrådt af de lokale parter, men Søfartens Ledere og DI anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

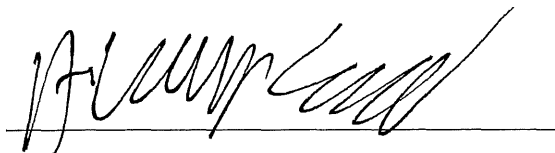
Overenskomsttekst

Parterne er enige om, at nærværende protokollat og nedenstående bilag ikke optrykkes i overenskomsten. I stedet er parterne enige om, at følgende tekst tilføjes i § 10 som et nyt stk. 5:

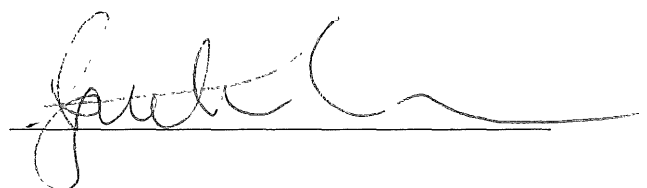
"Organisationerne kan udlevere en standardaftale om ansvarsfordelingen efter databeskyttelsesreglerne, hvis talsrepræsentanten benytter virksomhedens IT-faciliteter til sin funktion."

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Søfartens Ledere



BILAG A

Aftale om talsrepræsentantens brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

indgået

mellem
[Talsrepræsentanten] (talsrepræsentanten)
og
[virksomhedens navn]

Mellem talsrepræsentanten og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om talsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører talsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i talsrepræsentantfunktionen ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer").

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor talsrepræsentanten som led i varetagelsen af talsrepræsentantfunktionen behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for talsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til talsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Talsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i talsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når talsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af talsrepræsentantfunktionen, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som talsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene talsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit funktion på virksomhedens it-system. Det er således talsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i funktionen. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

3.1 Talsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som talsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "*Vejledning om de registreredes rettigheder*".

3.2. Talsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som talsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til talsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at talsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende talsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos talsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Talsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som talsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingsikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at talsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sin funktion.

4.2. Talsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som talsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres funktion som talsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå talsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt.

4.3., får adgang til de personoplysninger, som talsrepræsentanten behandler som led i sin funktion, skal virksomheden underrette talsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser talsrepræsentanten om hvilke oplysninger, der har været tilgået og berørt samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved talsrepræsentantens anvendelse af

virksomhedens it-systemer i forbindelse med talsrepræsentantens funktion, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold talsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at talsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34 i tilfælde af, at talsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, talsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Talsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på talsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til talsrepræsentanten, der er relevant og nødvendig for, at talsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Talsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Talsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som talsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til talsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at talsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsiges aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Talsrepræsentanten] (talsrepræsentanten)

PROTOKOLLAT

Om

Ændring af turnusperiode

Parterne har drøftet en ændring af reglerne for turnusperiodens længde ved placering af arbejdstid og er nået til enighed om at ændre muligheden for etablering af turnus af op til 26 ugers varighed til 52 uger.

Parterne har derfor aftalt følgende tekst til overenskomstens § 2, stk. 3, der erstatter den nuværende § 2, stk. 3:

”Stk. 3

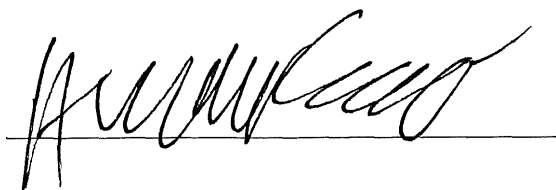
Der kan etableres turnus af op til 52 ugers varighed.

En turnusperiode omfatter dels turnusvagt og dels øvrigt arbejde, jf. nedenfor. I en 52 ugers turnusperiode skal mindst 75 % af arbejdsdagene anvendes til turnusvagter, mens de øvrige arbejdsdage for den enkelte medarbejder i turnusperioden fordeles til sygeafløsning, ekstrasejlads, rengøring og vedligeholdelse. Disse arbejdsdage fastlægges efter aftale mellem den enkelte medarbejder og driftsledelsen.

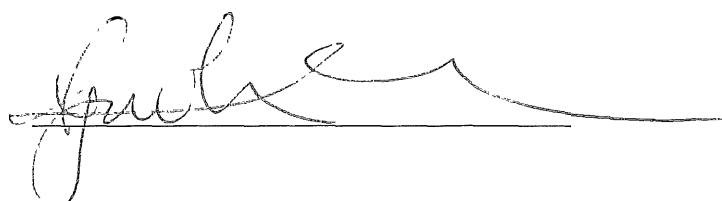
I en turnusperiode på 52 uger er medarbejdernes samlede turnustid og øvrig arbejdstid maksimalt 1924 timer (12 x 160,33). Ved kortere turnusperioder nedsættes den samlede maksimale turnustid og øvrig arbejdstid forholdsmæssigt.”

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Søfartens Ledere



PROTOKOLLAT

om

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Parterne er enige om at tilføje et nyt afsnit i overenskomstens § 4 lige før afsnittet "Pensionsindbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen", der affattes således:

"Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

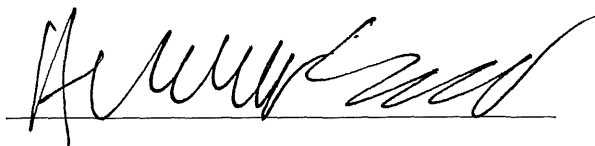
Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra den 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være en fast procentsats.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen."

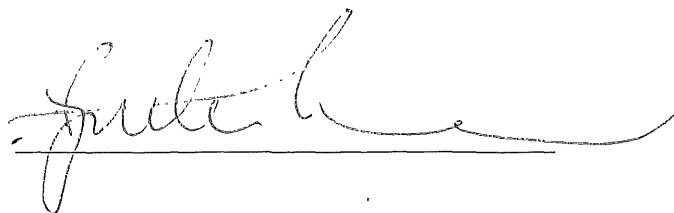
Ændringerne træder i kraft den 1. maj 2025.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Søfartens Ledere



PROTOKOLLAT

Om

Pensionsbetaling over folkepensionsalderen

Parterne er enige om at ændre teksten i overenskomstens § 4, afsnittet *"Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen"* således, at teksten *"(såfremt dette er muligt)"* udgår. Ændringen foretages, fordi ordlyden er misvisende i forhold til mulighederne i pensionsordningen.

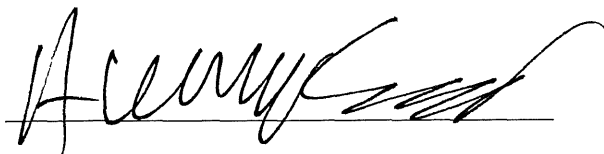
Afsnittet får herefter følgende ordlyd:

"Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen"

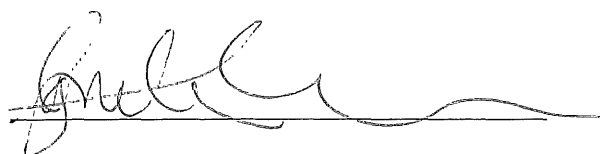
Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Søfartens Ledere



PROTOKOLLAT

Om

Nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at stigningerne i særligt tillæg skal indgå i optrappingsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. Skibsførereoverenskomsten bilag 4, stk. 1, ”Særligt tillæg”.

Parterne er enige om at erstatte teksten i § 1, stk. 1, nr. 1-5 under punktet ”Optrapning af særligt tillæg” i skibsførereoverenskomstens bilag ”4 Nyoptagne virksomheder” med følgende tekst:

”

Stk. 1. Optrapning af særligt tillæg

1. Nyoptagne medlemmer af DIO II, der forinden indmeldelsen ikke har et særligt tillæg, jf. § 3, stk. 2, eller tilsvarende ordningen, eller som har et særligt tillæg eller tilsvarende ordning med en lavere sats, kan indtræde i overenskomstens særlige tillæg (§ 3, stk. 2) efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har et særligt tillæg eller tilsvarende ordning med samme sats som § 3, stk. 2, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i den ferieberettigede løn, jf. § 3, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende særlige tillæg, jf. § 3, stk. 2, fraregnet kr. 1.480 (fra 1. marts 2026 kr. 1.880).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale særligt tillæg efter § 3, stk. 2, fraregnet kr. 1.480 (fra 1. marts 2027 kr. 1.780), samt særligt tillæg efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde særlige tillæg efter § 3, stk. 2.
4. For så vidt angår de kr. 1.480 (fra 1. marts 2027 kr. 1.780) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DIO II's meddelelse til Søfartens Ledere om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 25 % af kr. 1.480 (fra 1. marts 2027 kr. 1.780)

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 50 % af kr. 1.480 (fra 1. marts 2027 kr. 1.780)

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 75 % af kr. 1.480 ((fra 1. marts 2027 kr. 1.780)

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 100 % af kr. 1.480 (fra 1. marts 2027 kr. 1.780)

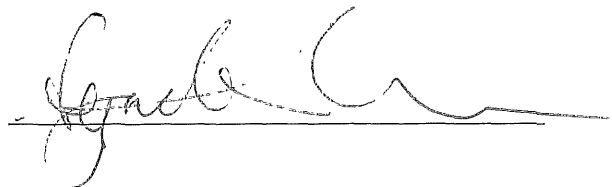
5. *Et eventuelt særligt tillæg eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlige tillæg.*

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Søfartens Ledere



PROTOKOLLAT

Om

Fornyelse af sønæringsbevis

Parterne er enige om, at hvis medarbejderen deltager i kurser på virksomhedens foranledning, afholdes kursusudgifter samt den medgåede tid af arbejdsgiver.

Parterne er enige om at ændre teksten i overenskomstens § 12, således, at teksten "aktuelt 500 kr." udgår.

Overenskomstens § 12 får følgende ordlyd:

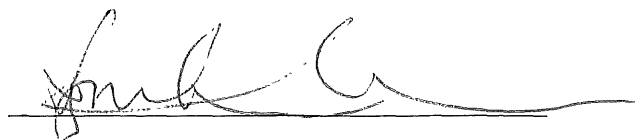
"Virksomheden afholder udgifterne til fornyelse af sønæringsbevis. Ret til dækning af udgifter gælder kun ved den retmæssige fornyelse, jf. Bekendtgørelse om kvalifikationskrav til søfarende og fiskere og om sønærings- og kvalifikationsbeviser, aktuelt hvert 5. år. Der dækkes maksimalt med den officielle sats for fornyelse.

Ved nyansættelse afholder medarbejderen selv udgifterne til erhvervelse af sønæringsbevis."

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Søfartens Ledere



PROTOKOLLAT

om

Deltid

Parterne har drøftet spørgsmålet om foreneligheden mellem overenskomstens deltidsbestemmelser og deltidsdirektivet og herunder navnlig EU-Domstolens dom i C-184/22 (KfH).

Parterne har i denne forbindelse noteret sig protokollat 33 fra gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet, som etablerer en faglig voldgift vedrørende deltidsansatte i Industrien.

Denne voldgift har parterne valgt foreløbigt at afvente.

Afhængigt af resultatet af voldgiften er parterne indstillede på at diskutere overenskomstens deltidsregler på ny.

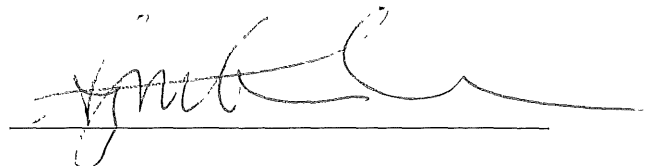
Eventuelle senere drøftelser vil finde sted uden konfliktret.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Søfartens Ledere



PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om tillæg

Parterne er enige om at undersøge historikken for lønsammensætningen vedrørende tillæg for lørdage og søndage, der siden 2007 har været en del af månedshyren. Herudover kan anciennitetstillæg og genetillæg undersøges.

Parterne skal undersøge muligheden for at ændre lønsammensætningen, hvor én mulighed kunne være at udskille lørdags- og søndagstillæg fra månedshyren fremadrettet.

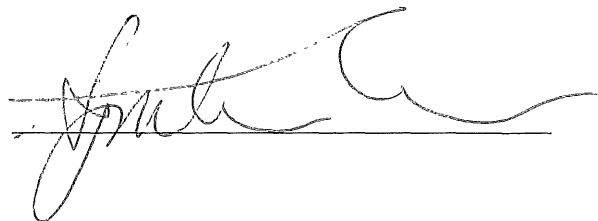
Udvalgsarbejdet skal være afsluttet senest 31. december 2026.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Søfartens Ledere



PROTOKOLLAT

Om

Overarbejde

Parterne har drøftet en ændring af reglerne for overarbejde. Parterne har derfor aftalt følgende tekst til overenskomstens § 3a, der erstatter den nuværende § 3a:

”§ 3a Overarbejde

Overarbejde for fuldtidsansatte skal varsles med mindst 4 timer. Såfremt dette varsel er overholdt, udløses alene overarbejdsbetaling for arbejde udover den til enhver tid gældende månedsnorm. Overholdes varslet ikke, udløser overarbejdet derimod altid overarbejdsbetaling.

Overarbejdsbetaling ydes på alle dage efter følgende satser:

<i>Pr. 1.5.2025 udgør overarbejdssatsen</i>	<i>kr. 110,57 pr. time</i>
<i>Pr. 1.3.2026 udgør overarbejdssatsen</i>	<i>kr. 113,89 pr. time</i>
<i>Pr. 1.3.2027 udgør overarbejdssatsen</i>	<i>kr. 117,31 pr. time</i>

Både overarbejdstimerne og overarbejdstillægget udbetales. Såfremt arbejdsgiver og lønmodtageren er enige herom, kan overarbejdstimerne og overarbejdstillægget i stedet afspadsres. Overarbejdstimerne afspadsres time for time, og tillægget pr. overarbejdstime regnes som 1 time.”

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Søfartens Ledere

